

# 2023 年企业人力资源管理师之三级人力资源管理师 自我检测试卷 A 卷附答案

## 单选题（共 40 题）

1、下列关于市场薪酬调查的作用说法错误的是（ ）。

- A. 为企业调整员工的薪酬水平奠定基础
- B. 为企业调整员工的薪酬制度奠定基础
- C. 有助于掌握薪酬管理的新变化与新趋势
- D. 有利于控制劳动力成本，增强企业竞争力

【答案】 A

2、关于泰勒模式的说法，错误的是（ ）。

- A. 没有对目标本身进行评估
- B. 注重预期效果的评估
- C. 重视过程的评估
- D. 目标的制定大多是教育者的意见

【答案】 C

3、下列关于泰勒模式的说法，错误的是（ ）。

- A. 以目标为中心，结构紧密，具有计划性
- B. 注重预期效果的评估，忽略非预期目标的评估
- C. 重视结果评估，忽视过程评估，不能得到及时的反馈
- D. 层次分明，对培训效果的评估由易到难，循序渐进

【答案】 D

4、（ ）的组织效率最高。

- A. 以人员为标准进行配置
- B. 以单向选择为标准进行配置
- C. 以岗位为标准进行配置
- D. 以双向选择为标准进行配置

【答案】 C

5、（ ）要求企业的每位员工都必须按照规定的时间、地点、方法和程序要求履行自己的劳动义务。

- A. 劳动合同管理制度
- B. 劳动定员定额规则
- C. 劳动纪律
- D. 时间规则

【答案】 C

6、（ ）是国家以一定的立法程序规定的，劳动者在法定时间内提供了正常劳动的前提下，其所在单位应支付的最低劳动报酬。

- A. 最高工资
- B. 平均工资
- C. 最低工资
- D. 标准工资

【答案】 C

7、企业劳动定额管理的四个重要环节不包括？（ ）。

- A. 劳动定额的制定

- B. 劳动定额的贯彻实施
- C. 劳动定额的修订
- D. 劳动定额的总结

【答案】 D

8、“5S”活动是加强现场管理的方法，其核心是（ ）。

- A. 安全
- B. 素养
- C. 清扫
- D. 整顿

【答案】 B

9、以下关于集体合同的表述，不正确的是（ ）

- A. 集体合同的法律效力等同于劳动合同
- B. 集体合同不可以由劳动者个人与企业签订
- C. 现实劳动关系的存在是集体合同存在的基础
- D. 集体合同经劳动行政部门审核后具有法律效力

【答案】 A

10、岗位规范和工作说明书的区别不包括（ ）。

- A. 涉及的内容不同
- B. 结构形式不同
- C. 突出的主题不同
- D. 适用范围不同

【答案】 D

11、以下做法中，（ ）不符合精简、高效、节约的定员原则。

- A. 提倡兼职
- B. 人员配备应宽打窄用
- C. 工作应有明确分工和职责划分
- D. 产品设计方案要科学

【答案】 B

12、肯普的教学设计程序包括：①列出每个学习目标的学科内容和大纲；②根据学员完成学习目标的情况来评价教学活动，以便进行反馈和再修正；③实施教学；④写出课题，确定每个课题的教学目的；⑤选择教与学的活动和教学资源；⑥协调所提供的辅助服务；⑦分析学员特点；⑧设计预测题；⑨分析可能取得明显学习成果的学习目标。排序正确的是（ ）。

- A. ①②③④⑤⑦⑧⑨⑥
- B. ①②③④⑤⑥⑦⑧⑨
- C. ④⑦①②③⑤⑥⑧⑨
- D. ④⑦⑨①⑧⑤⑥③②

【答案】 D

13、培训项目计划内容包括：①培训范围；②培训目标；③受训人员和内容；④培训方法；⑤培训时间；⑥培训规模；⑦培训地点；⑧培训师；⑨培训费用；⑩培训目的。排序正确的是（ ）。

- A. ⑦⑧①②③⑩④⑤⑥⑨
- B. ⑩①②⑤⑥⑦③④⑧⑨
- C. ⑩①②③④⑥⑦⑧⑨⑤

D. ⑩②③①⑥⑤⑦⑨④⑧

【答案】 D

14、劳动力参与率是衡量、测度()程度的指标。

- A. 人口密度
- B. 社会劳动强度
- C. 人口参与社会劳动
- D. 参加工作人口比例

【答案】 C

15、社会保险对劳动者提供的是( )。

- A. 基本生活保障
- B. 生活保障
- C. 医疗保障
- D. 养老保障

【答案】 A

16、企业在统计产品实耗工时指标时，可以通过各种工时统计的( )记录取得有关数据，也可以采用抽样调查的方法。

- A. 日常
- B. 平时
- C. 原始
- D. 观测

【答案】 C

17、下列有关公民的劳动义务叙述不正确的是（ ）。

- A. 劳动者应当完成劳动任务
- B. 劳动者负有提高职业技能的义务
- C. 劳动者在工作中负有互帮互助的义务
- D. 劳动者应当遵守劳动纪律和职业纪律

【答案】 C

18、在绩效面谈中，反馈的信息应该“去伪存真”，这体现了有效信息反馈所具有的（ ）。

- A. 针对性
- B. 及时性
- C. 主动性
- D. 真实性

【答案】 D

19、(2018年5月)审核人力资源费用预算的基本要求不包括（ ）。

- A. 合理性
- B. 准确性
- C. 科学性
- D. 可比性

【答案】 C

20、岗位评价的结果可以是分值形式，也可以是等级形式，还可以是排顺序形式，但最重要的是岗位与薪酬的（ ）。

- A. 相对关系
- B. 对应关系
- C. 绝对关系
- D. 比较关系

【答案】 B

21、劳动分工的三个主要层次不包括（ ）。

- A. 一般分工
- B. 特殊分工
- C. 个别分工
- D. 小组分工

【答案】 D

22、（ ）是一种有助于提高管理效率的组织结构形式，在现代企业中适用范围比较广泛。

- A. 直线职能制
- B. 事业部制
- C. 矩阵制
- D. 直线制

【答案】 A

23、搞好劳动定员工作，核心是保持先进合理的（ ）。

- A. 定员人数
- B. 定员制度

- C. 定员水平
- D. 定员质量

【答案】 C

24、企业培训涉及到两个培训主体，即( )。

- A. 企业和决策者
- B. 企业和管理者
- C. 企业和部门
- D. 企业和员工

【答案】 D

25、劳动行政部门在收到集体合同后的( )内将审核意见书送达。

- A. 7日
- B. 10日
- C. 15日
- D. 30日

【答案】 C

26、符合“诚信”作为职业道德规范的“智慧性”要求的做法是()

- A. 没有点子和智慧，任何人是难以做到真正的诚信的
- B. 在诚实前提下，说话办事可以采用适当的方式和策略
- C. 诚信是人生的大智慧，但往往在现实生活中碰壁
- D. 把双方合作事宜事先以法律文书形式规定清楚、明白

【答案】 B



27、在冬季，室内温度经常低于()，企业应采取防寒保温措施。

- A. 0℃
- B. 5℃
- C. 10℃
- D. 15℃

**【答案】 B**

28、( )是一种岗位评价方法。适合生产过程复杂，岗位类别、数目多的大中型企事业单位采用。

- A. 关键事件法
- B. 评分法
- C. 因素比较法
- D. 排列法

**【答案】 B**

29、集体合同均为定期集体合同，我国劳动立法规定集体合同的期限为( )年。

- A. 5
- B. 3
- C. 1~5
- D. 1~3

**【答案】 D**

30、调解委员会受理调解申请后，在受理调解申请之日起（ ）内一方或者双方当事人不同意调解的情形属于仲裁时效中断。

- A. 5 日
- B. 10 日
- C. 15 日
- D. 20 日

【答案】 C

31、（ ）被用来判断受训者对于培训项目所强调的原则、事实、技术、程序和流程的熟悉程度。

- A. 技能成果
- B. 效果性成果
- C. 情感成果
- D. 认知成果

【答案】 D

32、培训课程修订的程序包括：①确定修订流程的频率；②公布修订流程；③确定修订流程的范围；④培训课程编码；⑤将修订通知存档；⑥征求变更内容；⑦巧妙应答各种建议。排序正确的是（ ）。

- A. ①②③⑤⑥⑦④
- B. ①②⑤⑥⑦③④
- C. ①③②⑥⑤⑦④
- D. ①②③④⑥⑦⑤

【答案】 C

33、（ ）用于测定从事某项特殊工作所具备的某种潜质的一种心理测试。

- A. 人格测试
- B. 能力测试
- C. 兴趣测试
- D. 情境模拟测试

【答案】 B

34、(2017年5月)确定岗位评价要素和指标的基本原则，不包括（ ）。

- A. 少而精原则
- B. 综合性原则
- C. 可比性原则
- D. 重要性原则

【答案】 D

35、因素比较法是由（ ）衍化而来。

- A. 对比法
- B. 分值法
- C. 排序法
- D. 评分法

【答案】 C

36、行为导向型客观考评法不包括()

- A. 关键事件法
- B. 强迫选择法

C. 加权选择量表法

D. 排列法

【答案】 D

37、外部回报是员工因为雇佣关系从自身以外所得到的各种形式的回报，也称（ ）。

A. 外部奖金

B. 外部激励

C. 外部薪酬

D. 外部分配

【答案】 C

38、成绩记录法的步骤包括：①由其上级主管来验证成绩的真实准确性；②由外部的专家评估资料，决定个人绩效的大小；③被考评者把自己与工作职责有关的成绩写在一张成绩记录表上。其正确的排序是（ ）。

A. ③②①

B. ①③②

C. ②①③

D. ③①②

【答案】 D

39、以（ ）为标准进行的配置是在岗位和应聘者之间进行必要调整，以满足各个岗位人员配置的要求。

A. 人员选择

B. 单向选择

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/375340013113011104>